Raadsvoorstel

Collegeverg. d.d.	: 26 september 2023
Registratiekenmerk	: 202340954
Gemeentebladnr.	: 2023/78
Afdeling opsteller	: Maatschappelijke ontwikkeling
Naam opsteller	: Theo Peters
Bereikbaar onder	: +31455278665, theo.peters@brunssum.nl
Portefeuillehouder	: Merle van Leusden
Raadsvergadering d.d.	: 14 november 2023
Uiterlijke datum	: Niet van toepassing

Aan de raad,

1. **Onderwerp**

Participatieverordening PW, IOAW en IOAZ juli 2023

2. **Uitgangssituatie (WAAROM?)**

a. Aanleiding

In 2018 werd geconstateerd dat ongeveer de helft van de mensen met een arbeidsbeperking geen werk had en dat slechts 1 op de 10 werkgevers iemand met een arbeidsbeperking in dienst had. Dit ondanks het landelijke beleid om tot een inclusieve samenleving te komen, waarin mensen zo veel mogelijk kunnen deelnemen aan de arbeidsmarkt.

Reeds eerder zijn daartoe in 2015 de Participatiewet, de Wet banenafspraak en het quotum arbeidsbeperkten ingevoerd. Toch bleef de arbeidsdeelname van mensen met een arbeidsbeperking achter bij de verwachtingen. Uit onderzoek bleek dat er voor werkgevers (vooral administratieve) knelpunten waren en dat werken voor mensen met een arbeidsbeperking (financieel) niet aantrekkelijk genoeg was.

Het moest daarom voor werkgevers eenvoudiger worden om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen en voor werknemers aantrekkelijker te maken.
Daarom besloot de Staatssecretaris in september 2018 tot een Breed Offensief. Het wetsvoorstel Breed Offensief Participatiewet is op 29 november 2022 door de Eerste Kamer aanvaard. Het Breed Offensief is een brede agenda om de arbeidsmarktkansen voor mensen met een arbeidsbeperking te vergroten. Doelen van de maatregelen uit het Breed Offensief zijn:

- Het makkelijker maken voor werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen;
- Mensen met een arbeidsbeperking voor langere tijd aan het werk helpen;
- Werk voor mensen met een arbeidsbeperking aantrekkelijker maken;
- Zorgen dat werkgevers en werkzoekenden elkaar makkelijker vinden.

Het Breed Offensief houdt tevens een verordeningsplicht voor gemeenten in per 1 juli 2023. Met het onderhavig voorstel wordt de ‘Participatieverordening Participatiewet, IOAW, IOAZ ISD BOL juli 2023’ ter vaststelling aan de raad voorgelegd.

b. Huidige situatie/probleemstelling

Het betreffende wetsvoorstel is onderdeel van een breed offensief om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen en te houden. Het gaat hierbij om mensen met een beperking die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.
Het betreft mensen die onder de Participatiewet of de Wajong vallen. Het voorstel bevat een groot aantal wijzigingen om:
a. het proces van werk vinden en behouden eenvoudiger en makkelijker te maken voor werkgevers en werkzoekenden,
b. het werken aantrekkelijker te maken voor mensen met beperkingen, en
c. bij te dragen aan duurzaam werk voor arbeidsbeperkten.

In de Participatiewet wijzigen hiervoor onder andere de regels rondom loonkostensubsidie en ondersteuning op maat zoals jobcoaching.
Het wetsvoorstel is aangenomen op 5 juli 2022 door de Tweede Kamer en op 29 november 2022 door de Eerste Kamer.

3. Gewenste situatie (WAT?

a. Wat willen we bereiken?

Met de wijziging(en) zijn meerdere doelstellingen beoogd. Zie de vetgedrukte doelstellingen.

Het kabinet wil met de LKS en loondispensatie toewerken naar **een uniform systeem** onder andere om de administratieve lasten van de werkgevers te verminderen.

De regelingen loonkostensubsidie en loondispensatie compenseren de werkgever in de loonkosten als hij een werknemer met een arbeidshandicap met verminderde arbeidsproductiviteit in dienst neemt. Als een werkgever iemand uit de doelgroep van de banenafspraak in dienst neemt, kan hij bij de gemeente loonkostensubsidie aanvragen. Heeft een werknemer een Wajong-uitkering, dan kan de werkgever loondispensatie aanvragen. De werkgever betaalt tijdelijk minder loon en het UWV vult het loon dan aan tot maximaal het bedrag dat de werknemer ontving voordat hij ging werken. Er zijn dus verschillende regelingen voor mensen met een Wajong-uitkering en mensen uit de doelgroep banenafspraak.

Sinds 1 januari 2021 zijn de regels voor Wajong veranderd. Wajongers die (meer) gaan werken krijgen een hoger inkomen. Ook kunnen zij hun uitkering behouden als zij een opleiding gaan doen. Wajongers hoeven ook minder bang te zijn om hun uitkering kwijt te raken. Bijvoorbeeld als ze aan het werk gaan, of als hun baan stopt. Zij kunnen altijd terugvallen op de Wajong als de gezondheid is verslechterd. Of de wet heeft geleid tot **een betere inkomenspositie van Wajongers** is op dit moment niet bekend.

Banenafspraak: Het kabinet wil er samen met gemeenten voor zorgen dat mensen die langdurig in de bijstand zitten **actief worden benaderd en worden ondersteund en gestimuleerd naar werk**. Ook wil het kabinet samen met sociale partners, gemeenten en het UWV meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar werk begeleiden. Daarbij is de banenafspraak een belangrijk instrument. De banenafspraak houdt in méér banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Deze afspraak is door het kabinet samen met organisaties voor werkgevers en werknemers (sociale partners) gemaakt. Werkgevers (waaronder ook de rijksoverheid) zorgen elk jaar voor een afgesproken aantal banen voor mensen met een arbeidsbeperking.

b. Kaders

1. eerdere besluitvorming (BBV nr.)

Niet aan de orde.

2. traject tot dusverre

De artikelen I tot en met IIIf van de Wet van 30 november 2022 tot wijziging van de Participatiewet en enkele andere wetten in verband met het verbeteren van de regeling voor loonkostensubsidie en enkele andere wijzigingen (uitvoeren breed offensief) (Stb.2022, 499) treden in werking met ingang van 1 juli 2023, met uitzondering van de artikelen I, onderdelen Ga, H en I, II, en IIIc tot en met IIIf welke met ingang van 1 januari 2023 in werking treden.

DB ISD BOL: 6 september 2023;
Collegevergadering: 26 september;
Presidium: 3 oktober;
Commissie Buza: 10 oktober;

3. rol/ bevoegdheden college van B en W

Het college doet de beleidsvoorbereiding en de raad is bevoegd om de verordening vast te stellen.

4. algemene beleidskaders (landelijk/ provinciaal/ lokaal)

De beleidsbepalende bevoegdheid ligt bij de gemeente Brunssum. De verordeningen die op grond van de Participatiewet moeten worden vastgesteld, worden door ISD BOL voorbereid maar moeten derhalve door de

gemeenteraad van Brunssum worden vastgesteld.

5. past het voorstel in de strategische visie/ relatie met uitvoeringsagenda?

Ja.

6. relatie met programmabegroting/ financiële gevolgen

De verwachting is dat door het voor werkgevers aantrekkelijker en laagdrempeliger te maken om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen, er een groter beroep op de voorzieningen uit de Participatiewet gedaan wordt.

Vooralsnog valt niet te becijferen hoe veel groter dit beroep wordt en gaan wij er van uit dat dit binnen de bestaande budgetten gefinancierd kan worden.

De voorzieningen worden betaald vanuit het Participatiebudget, dat al jaren toereikend is.

c. Argumenten en overwegingen

De Participatiewet wordt als gevolg van het Breed Offensief op een aantal punten gewijzigd. Het breed offensief is een brede agenda om de arbeidsmarktkansen voor mensen met een arbeidsbeperking te vergroten. In de huidige Participatiewet zijn kaders gegeven om ondersteuning op maat te bieden. De ene gemeente is hierin proactief en op een breed terrein aan de slag, de andere gemeente is terughoudender. Er zijn daarom grote verschillen ontstaan tussen gemeenten onderling en tussen gemeenten en het UWV.

Hierdoor worden kansen gemist voor duurzame plaatsingen van mensen met een beperking. De voorstellen uit het breed offensief bieden meer houvast en regie aan werkgevers en werknemers. Deze moeten elkaar makkelijker kunnen vinden om zo de arbeidsmarktkansen voor mensen die nu nog aan de kant staan te vergroten. Kwalitatief goede werkgeversdienstverlening en goede samenwerking in de arbeidsmarktregio's tussen gemeenten onderling en gemeenten en het UWV zijn van groot belang. Het breed offensief zorgt voor meer waarborgen in de wet, gericht op passende ondersteuning van mensen met een beperking. Het is van belang dat ondersteuning die nodig is wordt geboden, de wijze waarop deze wordt geboden is ter beoordeling aan gemeenten.

Daarom wordt in de Participatiewet een verordeningsplicht opgenomen waarin het ondersteuningsaanbod van de gemeente wordt uitgewerkt. En er komt een expliciet aanvraagrecht voor persoonlijke ondersteuning op maat, gecombineerd met een onderzoeksplicht voor de gemeente. In de verordening worden de diverse instrumenten die kunnen worden ingezet omschreven. Het uitgangspunt is en blijft hierbij maatwerk.

Verder zorgt de verordening voor transparantie over in te zetten instrumenten voor werkzoekenden en werkgevers. De belangrijkste inhoudelijke wijzigingen ten opzichte van de "Participatieverordening 2023" zijn:

- Een expliciet aanvraagrecht voor werkgever en werkzoekende gecombineerd met een onderzoeksplicht voor gemeente is toegevoegd voor persoonlijke ondersteuning op maat;
- Verdere aanscherping bij bepalingen m.b.t. persoonlijke ondersteuning waaronder: kwaliteitseisen jobcoaching, duur inzet jobcoaching, duidelijke omschrijving jobcoaching en begeleiding op de werkvloer;
- De proefplaats was al in de beleidsregels opgenomen, maar is nu wettelijk verplicht opgenomen, met vanuit de wet bepaalde termijnen.

Door middel van enkele wijzigingen in de Participatiewet wat betreft loonkostensubsidie:

- vervalt de aparte verordeningsplicht met regels over de wijze van het bepalen van de doelgroep loonkostensubsidie en de wijze van loonwaardebepaling;
- moet in de verordening bedoeld in artikel 8a, tweede lid vermeld worden welk administratief loonkostensubsidieproces de gemeente volgt;
- wordt de doelgroep voor loonkostensubsidie vergroot door de mogelijkheid tot inzet van loonkostensubsidie bij mensen die al werkzaam zijn. Dit kan bijvoorbeeld wanneer iemand naar passend werk is geholpen, maar later alsnog blijkt dat er sprake is van verminderde loonwaarde;
- komt er een expliciete mogelijkheid tot aanvragen van loonkostensubsidie door werkgever én werknemer;

- wordt een beslistermijn op die aanvraag toegevoegd; en
- wijzigt de verantwoordelijkheid van gemeenten bij verhuizing van de werknemer naar een andere gemeente.

Voortvloeiend uit de nieuwe Participatieverordening worden door het bestuur van ISD BOL tevens nieuwe Nadere regels Re-integratie ontwikkeld

d. Opties en keuze

De 'Participatieverordening Participatiewet ISD BOL juli 2023' is afgestemd met de gemeenten binnen de Arbeidsmarktregio Zuid Limburg. Binnen de Arbeidsmarktregio wordt gestreefd naar zoveel mogelijk afstemming van beleid op het gebied van re-integratie. Dit om ook richting werkgevers vanuit de regio een eenduidige werkgeversdienstverlening te kunnen bieden met eenduidige re-integratie instrumenten.

De 'Participatieverordening ISD BOL juli 2023' treedt, met terugwerkende kracht, in werking per 1 juli 2023. De verordeningsplicht uit de wetswijziging in het kader van het Breed Offensief treedt in werking per 1 juli 2023.

Bij het opstellen van de Participatieverordening is zoveel mogelijk aansluiting gezocht bij de modelverordening van de VNG. Bij het opstellen van de nieuwe verordening is als basis de modelverordening van de VNG gebruikt. Uiteraard zijn wettelijk verplichte artikelen overgenomen. Artikelen waar beleidsvrijheid bestaat, zijn ingevuld kijkend naar de lokale situatie waarbij, naast de parkstad verband uitgangspunten, aansluiting is gezocht bij wat lokaal het meest passend is.

De wijziging van de Participatiewet in het kader van het Breed Offensief houdt naast de verordeningsplicht ook een aantal andere wijzigingen in. In de wetswijziging Breed Offensief Participatiewet is naast de verordeningsplicht ook een aantal andere zaken opgenomen welke gefaseerd ingaan. Het gaat hierbij om:

- vereenvoudiging van de loonkostensubsidie;
- de nieuwe vrijlating van arbeidsinkomsten bij werken met loonkostensubsidie;
- een uitzondering op de zoektermijn voor jongeren met een beperking en de bevoegdheid voor gemeenten om andere jongeren als dat nodig is tijdens de zoekperiode van 4 weken ondersteuning te bieden;
- de leeftijdsgrens voor de kostendelersnorm is verhoogd van 21 naar 27 jaar;
- wegnemen administratieve knelpunten bij ziekmelding werknemer met loonkostensubsidie;
- wijziging van de studietoeslag sinds 1 april 2022.

Samenvattend komt het er dus op neer dat de gemeenteraad VERPLICHT is (ex art. 8a) om regels te stellen in de verordening over de volgende voorzieningen:

- Persoonlijke ondersteuning
- Scholing of opleiding
- Premie
- Beschut werk
- LKS
- Proefplaats
- Vervoersvoorziening
- Intermediaire activiteit
- Meeneembare voorziening

De laatste 5 onderdelen zijn nieuw (per 1 juli 2023) n.a.v. Breed offensief.

De bij verordening vastgestelde regels worden uitgebreid met een aantal bepalingen gericht op:

- het administratieve proces LKS
- inzet van een proef plaats
- inzet jobcoach of interne werkbegeleider
- verstrekken van werkvoorzieningen
- voorzieningen in integrale ondersteuning

Het college van burgemeester en wethouders,

Burgemeester Secretaris

Raadsbesluit

Gemeentebladnr. : 2023/78
Afdeling : Maatschappelijke ontwikkeling
Registratiekenmerk : 202340954

De raad van de gemeente Brunssum gemeentebladnummer 2023/78;

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders d.d. 26 september 2023, afdeling Maatschappelijke ontwikkeling

Besluit:
1. De Participatieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ ISD BOL versie juli 2023 vast te stellen;
2. De Participatieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ ISD BOL 2023 in te trekken per 1 juli 2023.

Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van 14 november 2023

De Raad vernoemd,

Voorzitter Griffier